

проектных решений в отношении объектов, признанных памятниками истории и культуры.

Непосредственно выполнение работ на объектах культурного наследия регламентируется нормативными документами в области реставрации. 4-я редакция Свода реставрационных правил СРП-2007 «Рекомендации по проведению научно-исследовательских, изыскательских, проектных и производственных работ, направленных на сохранение объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации» рассмотрена и рекомендована к применению циркулярным письмом Министерства культуры РФ от 11 января 2012 г. № 3-01-39/10-КЧ.

Симбиоз происходящих процессов урбанизации и сохранения культурного наследия не происходит автоматически. В условиях инвестиционной привлекательности площадок потенциальной застройки существенно усложняется задача сохранения и развития исторических посе-

лений, включая кремль, в современной инфраструктуре города. Но именно корректное решение этой проблемы с учетом историко-культурного и ландшафтного контекста исторической застройки обеспечивает развитие социокультурной среды [11]. Это полностью согласуется с принципами ЮНЕСКО, отраженными в Руководстве об охране всемирного наследия. Оперативное руководство было утверждено на 31-й сессии Комитета всемирного наследия в Новой Зеландии (док. WHC.08/01). Здесь, согласно п. 15 «т» главы I.C, стороны Конвенции берут на себя обязательства «использовать просветительские и информационные программы для укрепления уважения и привязанности своих народов к культурному и природному наследию» [12]. В итоге реализуется органичный и взаимоувязанный процесс воздействия мощнейшего объекта на общественное сознание и совершенствования приемов, обеспечивающих заботу общества о памятнике.

#### Список литературы

1. Шереметов И. М. Кремль как отправная точка эволюции русского городского поселения // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия. Астрахань : АИСИ, 2014. № 1 (1). С. 54–59.
2. История Астраханского края : монография. Астрахань : Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. 1122 с.
3. Шереметов И. М., Лагунин И. И. Базисные атрибуты и ключевые определения понятия «русский кремль» // Научный потенциал регионов на службу модернизации. Астрахань : АИСИ, 2013. № 1 (4). С. 124–131.
4. Озерецковский Н. Я. Описание Колы и Астрахани // Из сочинений Академика Николая Озерецковского. СПб., 1804.
5. Исторические путешествия. Извлечения из мемуаров и записок иностранных и русских путешественников по Волге в XV–XVIII вв. / сост. В. Алексеев. Сталинград : Краевое книгоиздательство, 1936. 327 с.
6. Воробьев А. В. Астраханский кремль. Волгоград : Нижневолжское книжное изд-во, 1968. 48 с.
7. Шереметов И. М., Левитан И. Б. Фортификационный аспект эволюции Астраханского кремля в процессе укрепления Русского централизованного государства // Научный потенциал регионов на службу модернизации. Астрахань : АИСИ, 2013. № 1 (4). С. 131–136.
8. Карнаухова Г. Г. Астраханский кремль – проблема изучения и сохранения памятника // Астраханские краеведческие чтения : сборник статей / под ред. А. А. Курапова. Астрахань : Изд. Сорокин Роман Васильевич, 2009. Вып. I.
9. Гричановский Н. П. Градостроительная оценка возможностей застройки астраханских каналов в сфере туризма // Научный потенциал регионов на службу модернизации. Астрахань : АИСИ, 2011. С. 7–12.
10. Валеев Р. М. Историко-культурное наследие как фактор исторической перспективы развития народов // Великий Волжский путь : материалы II этапа Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург – Стокгольм – Санкт-Петербург, 5–14 августа 2002 года. Ч. II. Казань, 2003. С. 189–202.
11. Севан О. Г., Ильвицкая С. В. Кремль в структуре российского города: социокультурные функции // Обсерватория культуры. 2005. № 3. С. 78–83.
12. The Kremlins of Russia. Astrakhan. Pskov. Uglich / I. I. Makovetsky, D. A. Afanasiev, O. G. Bykov, D. V. Vasiliev, M. A. Zaytseva, I. I. Lagunin, A. V. Sychev, E. G. Timofeeva, I. M. Sheremetov. Astrakhan : LLC Printing-house "Nova", 2012.

© И. М. Шереметов

#### Ссылка для цитирования:

Шереметов И. М. Поддержание социокультурной функции Астраханского кремля // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия : научный журнал / Астраханский государственный архитектурно-строительный университет. Астрахань : ГАОУ АО ВО «АГАСУ», 2016. № 1 (4). С. 20–25.

УДК 331.5

## КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПОНЯТИЯ «НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ»\*

**А. М. Панов**

*Институт социально-экономического развития территорий РАН (г. Вологда)*

В статье раскрывается понятие «неустойчивая занятость» на основе модели стандартных и нестандартных трудовых отношений. Проанализировав научно-практическую литературу отечественных и зарубежных исследователей, автор определяет признаки стандартной занятости и три группы требований, предъявляемых к ней: институциональные, требования условий занятости и требования экономической конъюнктуры. На основе выделенных требований автор классифицирует

\* Статья выходит при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290. Название проекта: «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».



занятость, выделяя три группы: стандартная, нестандартная и неустойчивая. В отдельную подгруппу выделяется прекариат. В заключение описаны перспективы исследования неустойчивой занятости в российских социально-экономических условиях.

**Ключевые слова:** неустойчивая занятость, прекариат, рынок труда, социально-трудовые отношения.

## CONCEPTUALIZATION OF THE NOTION "UNSUSTAINABLE EMPLOYMENT"

**A. M. Panov**

*Institute of Socioeconomic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences (Vologda)*

The concept "unsustainable employment" is considered through the model of standard and non-standard labor relations. Basing on scientific works of Russian and foreign researchers the author defines features of standard employment and suggests three sets of requirements, namely, institutional requirements, employment conditions and demands arising from economic situation. The author takes into account these requirements and classifies employment by assigning its three types, these are standard, non-standard and unsustainable employment. A separate subtype is formed by precariat. The paper is ended in reviewing perspectives of investigation into unsustainable employment with respect to socioeconomic situation in Russia.

**Key words:** unsustainable employment, precariat, labor market, social labor relations.

Развитие и усложнение социально-экономических отношений (в том числе трудовых), пришедшее на XX столетие, привело к появлению новых форм и характеристик занятости. Соответственно, термина «занятость» в своем классическом понимании оказалось недостаточно для того, чтобы охарактеризовать возникшее многообразие и оценить его влияние на народно-хозяйственное развитие. В научном и общественном обороте стали возникать новые категории, характеризующие занятость, проявляющуюся в тех формах (или обладающую такими особенностями), которые по тем или иным причинам являются нежелательными и могут неблагоприятно сказаться на социальном и материальном статусе работников: «неустойчивая (нестабильная) занятость», «прекариат», «неполная занятость» (частичная безработица), «неформальная занятость», фриланс, «нерегулярная занятость» и т. д. Все эти категории, так или иначе, имеют общие черты, однако понятия эти зачастую смешиваются, вследствие чего возникает методологическая неопределенность.

В законодательстве под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. Такая формулировка, на наш взгляд отражает социально-экономическое содержание занятости и позволяет выделить ее основные свойства: общественная и личная полезность, выражающаяся в возмездном характере, легальности трудовой деятельности. Регулярность или устойчивость не являются обязательными атрибутами занятости, соответственно, мы можем разделять занятость на «устойчивую» или «неустойчивую», то есть способную или неспособную сохранять свои количественные и качественные признаки под воздействием внешних причин.

Однако оценка занятости по данному критерию представляет собой серьезную методологическую проблему, которой посвящен ряд работ российских и зарубежных исследователей, в том числе С. Крэнфорда, Л. Воско, Н. Жукевича [1] (теоретическое осмысление понятия «неустойчивая занятость», обоснование и эмпирический анализ статистических индикаторов неустойчивой занятости), Г. Стэндинга [2] (анализ прекариата как социального класса), А. Тангиана [3] (анализ гибкости занятости как признака неустойчивой занятости), Р. И. Капелюшниковой, В. Е. Гимпельсона [4] (исследование неформальной занятости) и др. Социологическому анализу неустойчивой занятости в России (преимущественно ее концептуальному осмыслению) посвящена часть монографии «Наемный работник в современной России», подготовленной коллективом авторов под руководством З. Т. Голенковой [5].

С. Крэнфорд, Д. Фадж раскрывают неустойчивую занятость через понятия «стандартные» и «нестандартные» трудовые отношения на примере канадских реалий. Традиционно в обществе существует модель стандартных трудовых отношений, обладающая всей совокупностью следующих признаков: 1) работник занят у одного работодателя, он не имеет дополнительной занятости и подработок; 2) трудовая деятельность осуществляется на основе полного рабочего времени; 3) работник занят в течение всего года; 4) трудовая деятельность осуществляется в помещении работодателя и использует его средства производства; 5) работник пользуется широким спектром социальных гарантий и пособий, определяемых государством; 6) трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Модель стандартных трудовых отношений, выводимую канадскими учеными, можно считать «ядром» устойчивой занятости: описываемые отношения максимизируют социальные

блага и гарантии и минимизируют риск потерять работу и остаться без достаточной социальной поддержки. Таким образом, все формы занятости, не обладающие хотя бы одним из перечисленных признаков, относятся к нестандартной занятости.

Однако, на наш взгляд, для описания неустойчивой занятости недостаточно пользоваться категорией «нестандартная занятость», поскольку последняя является более широкой, включая в себя т. н. прекариат, неформально и нестандартно занятых работников; она охватывает также большой круг лиц, не входящих в группу риска, связанного с потерей рабочего места, ухудшением или потерей социального статуса, сокращением доходов. Вариант решения проблемы разграничения нестандартной и неустойчивой занятости был разработан канадскими исследователями, предложившими типологию «взаимоисключающих форм занятости». В соответствии с их классификацией, менее устойчивыми можно назвать временно занятых, работающих неполное время и предпринимателей, работающих «на себя» (не использующих труд наемных работников), в противоположность предпринимателям, создающим рабочие места. В части группировки типов занятости по использованию рабочего времени мы можем согласиться с канадскими авторами: временно занятый работник рискует столкнуться с отказом в продлении трудового договора, а неполная занятость может быть нерегулярной. Однако в целом научные результаты, полученные Л. Воско, не могут быть перенесены на российскую почву вследствие различий в институциональной организации трудовых отношений, которые существуют между Россией и Канадой.

Иного мнения придерживается Дж. Роджерс [6]. Определяя критерии устойчивости занятости, он выделяет «четыре измерения»: 1) степень уверенности в продолжительности занятости (малый риск увольнения); 2) способность работников контролировать процесс труда – данное измерение относится к юнионизации работников (охват профсоюзами), вовлеченность в управление организацией, в определение условий труда, заработной платы и т. д., иначе говоря, переговорная сила работников; 3) степень защищенности занятости законом – при этом, по мнению автора, это означает доступ к равному уровню защиты через представительство профсоюзов (третье измерение относится к качеству формальных институтов); 4) уровень доходов – в соответствии с этим критерием даже длительная занятость без риска увольнения считается неустойчивой, если доходов, получаемых от такой деятельности, недостаточно, чтобы прокормить самого работника

и членов семьи, находящихся на его иждивении [6, с. 7]. Помимо этого, доходы должны быть регулярными и стабильными [7].

На наш взгляд, не все критерии, предложенные Роджерсом, могут быть применены к российской модели рынка труда. Например, это относится к юнионизации: по данным Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), в 2013 г. охват работников членством в профсоюзах составлял 91,3 % [8]; при этом, согласно Глобальному отчету о конкурентоспособности за 2015–2016 гг., по качеству взаимодействия между работниками и работодателями Российская Федерация находится на 95 месте среди 140 государств мира [9, с. 307]. При крайне высокой степени юнионизации качество институтов рынка труда в России является относительно невысоким, что может свидетельствовать о недостаточной эффективности профсоюзов и низком уровне независимого представительства российских работников. Аналогичным образом участие в управлении предприятием в российских условиях зачастую оказывается лишь формальной процедурой.

При этом показатели уверенности в продолжительности занятости и доходов применимы к российским социально-экономическим реалиям.

Специфическое понимание неустойчивой занятости предложено Г. Стэндингом, описавшим прекариат – неоднородную социальную группу, зародившуюся во второй половине XX в. Прекариат (от англ. *precarity* – ненадежность, неопределенность и нем. *Proletariat* – пролетариат) – социальный класс, существование и жизнедеятельность которого характеризуется непредсказуемостью, ненадежностью. Г. Стэндинг определяет место прекариата в совокупности занятых в экономике, разделяя население мира на семь групп: 1) крайне малочисленная «элита», которая представлена богатейшими людьми планеты, имеющими влияние на органы государственной власти; 2) «салариат» (от англ. *salary* – жалование, содержание) – представители крупных корпораций, правительственных учреждений, органов государственной власти, имеющие стабильную занятость, относительно высокий доход, полный пакет социальных пособий, что обеспечивает высокий уровень жизни; 3) квалифицированные кадры *profitians* (от англ. *professional* – профессионал и *technician* – технический специалист) – их положение на рынке труда устойчиво благодаря их навыкам и компетенциям, которые пользуются спросом; 4) работники физического труда, включая работающих бедных; 5) прекариат – растущая группа неформально занятых работников; 6) безработные (в основном лица, не спо-

собные трудоустроиться в течение длительного периода и зависящие от социальной поддержки государства); 7) новый люмпен-пролетариат – бездомные и живущие ниже уровня прожиточного минимума [10, с. 79].

В концепции Г. Стэндинга выделяются такие характеристики прекариата, как занятость в неформальном секторе и угроза потери работы. Предложенная им классификация определяет методологические границы стратификации занятого населения, однако, на наш взгляд, не может быть применена к российским реалиям в том виде, в котором предлагается автором. В частности, вопрос о том, какие лица могут считаться «работающими бедными», является дискуссионным. Кроме того, в России существует прослойка работников, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума и при этом занятых в формальном, зачастую государственном секторе экономики. В соответствии с этим признаком они могли бы считаться люмпен-пролетариатом, хотя это, очевидно, не так, поскольку эта категория работников зачастую выполняет социально значимые функции. Из описания автора можно заключить, что прекариат – социальный слой, входящий в состав неустойчиво занятых, чья трудовая деятельность проходит исключительно в неформальном секторе. Вследствие этого они не могут пользоваться тем объемом гарантий, которые имеют занятые в формальном секторе.

Попытаемся обозначить место неустойчивой занятости и смежной с ней категории прекариата в общем числе работников (рис. 1). Для этого конкретизируем перечень требований к стандартной модели занятости, предлагаемый канадскими исследователями, и классифицируем их, разделив на три группы:

1. Институциональные требования:

- 1) работа в формальном секторе;
- 2) полный объем социальных благ и гарантий, соблюдение всех трудовых прав, регламентированных законодательством;

3) представительство работника независимыми профсоюзами и участие в управлении организацией (неприменимо к российским условиям).

2. Требования условий занятости:

- 1) наличие одного работодателя (размер заработной платы таков, что работник не заинтересован в поиске дополнительной занятости);
- 2) бессрочный характер трудового договора;
- 3) режим полного рабочего времени;
- 4) круглогодичная занятость;
- 5) использование средств производства работодателем;

3. Конъюнктурные требования:

1) достойная оплата труда: достаточный, регулярный, стабильный трудовой доход;

2) минимальный риск потери работы (стабильная занятость, предсказуемость режима работы).



Рис. 1. Типы занятости по степени устойчивости

В зависимости от соблюдения названных условий мы разделили занятость по степени устойчивости на три группы: 1) стандартная, 2) нестандартная, 3) неустойчивая, которая включает и прекариат.

Стандартная занятость характеризуется соблюдением всего перечня названных требований.

Для нестандартной занятости характерно обязательное соблюдение первого, второго и последнего требований. Это означает, что работник должен быть занят в формальном секторе экономики; ему должны быть обеспечены все права и гарантии, типичные для его формы занятости; работник должен быть уверен в сохранении рабочего места. Помимо этого, требования условий занятости должны выполняться с добровольного согласия работника. Иными словами, если работник заключает срочный контракт, занят неполное время добровольно (например, имея достаточный доход, он желает больше времени уделять досугу, семье и т. д.), мы можем говорить о проявлениях нестандартной занятости. Подобная ситуация наблюдается, если, например, работник использует личный автомобиль, но работодатель в полном объеме компенсирует его обслуживание и амортизацию. Такая занятость содержит больше рисков, чем стандартная, оснований считать ее неустойчивой пока нет, поскольку она осуществляется на условиях законности и добровольности.

Неустойчивая занятость (за исключением прекариата) означает обязательное соблюдение лишь одного из требований устойчивой занятости – занятости в формальном секторе и несоблюдение хотя бы одного из остальных требований. В противоположность нестандартной занятости отклонения от требований условий занятости здесь являются вынужденными. Например, если работодатель вынуждает работника заключить временный трудовой договор (в то время как имеется возможность сделать его бессрочным), перейти на режим неполного времени или выходить в отпуск за свой счет, «добровольно» выйти из состава штатных работников, речь идет о неустойчивой занятости. Исключение составляет представительство работников через независимые профсоюзы: мы считаем, что это единственное из требований, которое неприменимо к российским условиям по причинам, объясненным выше. Фактически различие между нестандартной и неустойчивой занятостью состоит в том, что в случае с первой права работника соблюдаются и отклонения условий занятости от стандартных являются добровольными.

Прекариат, занимающий особое место в классификации типов занятости, характеризуется

тем, что требование занятости в формальном секторе не соблюдается никогда: это неформально занятые работники. Из этого следует, что они не могут рассчитывать на соблюдение остальных двух институциональных требований. Деформализация производства может дать работодателю дополнительный стимул к оппортунистическому поведению, то есть к несоблюдению остальных описанных требований, а значит, прекариат попадает в ситуацию наибольшего риска.

На наш взгляд, неустойчиво занятое население не может быть категоризировано как некая монолитная социально-экономическая прослойка общества – неустойчиво занятыми могут быть и безработный студент-фрилансер, и низкоквалифицированный обслуживающий персонал сферы здравоохранения, и неквалифицированный мигрант-«гастарбайтер». Поэтому оценка масштабов неустойчивой занятости должна быть направлена на выявление и анализ неблагоприятных явлений, характерных для нее.

В перспективе изучение неустойчивой занятости может быть развито при помощи двух групп методов: социологического исследования и анализа официальной статистики.

#### Список литературы

1. Cranford C. J., Vosko L. F., Zukevich N. Precarious employment in the Canadian labor market: a statistical portrait // Just Labor. 2003. Vol. 3. URL: <http://www.justlabour.yorku.ca/volume3/pdfs/cranfordetal.pdf>
2. Standing, G. Work after Globalization. Building Occupational Citizenship. Cheltenham, UK, and Northampton, MA, USA. Edgar Elgar. 2009. 366 p.
3. Tangian A. S. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005 // WSI-Diskussionspapier Nr. 153. 2005. 77 p.
4. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: между нормой и аномалией // Openspace : электронный журнал. 2012, 27 дек. URL: <http://www.openspace.ru/article/771> (дата обращения: 01.12.2013).
5. Наемный работник в современной России / отв. ред. З. Т. Голенкова. М. : Новый хронограф, 2015. 368 с.
6. Rodgers G. Precarious Work in Western Europe // J. Rodgers (ed.) // Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Belgium : International Institute for Labour Studies, 1989. P. 1–16.
7. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // СОЦИС. 2015. № 12. С. 99–110.
8. Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период : постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013 г. № 3-10 / Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/8096.html> (дата обращения: 12.01.2016).
9. Global Competitiveness Report – 2015–2016 : статистический бюллетень / Всемирный экономический форум. Женева, 2016. 549 с.
10. Стэндинг Г. Прекариат – новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

© А. М. Панов

#### Ссылка для цитирования:

Панов А. М. Концептуализация понятия «неустойчивая занятость» // Социально-гуманитарный вестник Прикаспия : научный журнал / Астраханский государственный архитектурно-строительный университет. Астрахань : ГАОУ АО ВО «АГАСУ», 2016. № 1 (4). С. 25–29.